



Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perusahaan Gas Negara Tbk Area Karawang

Aditya Nugraha¹, Suroso², Dwi Epty Hidayaty³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: mn22.adityanugraha@mhs.ubpkarawang.ac.id, suroso@ubpkarawang.ac.id
dwi.epty@ubpkarawang.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how PT Perusahaan Gas Negara Tbk Karawang Area workers' levels of engagement and satisfaction on the workplace affect their productivity. The 92 participants in this quantitative research were chosen at random from a total population of 120 employees the workforce. Multiple linear regression using SPSS version 26 was used for data analysis after a questionnaire with Likert scale had been administered for data collection. The result indicate that employee engagement and work satisfaction somewhat affect performance in a good and substantial way, according to the t-test findings. With a coefficient of determination (R squared) value of 71,9%, the F-test confirms a statistically significant simultaneous impact. Employee engagement and happiness on the work are shown to have a direct correlation to increased productivity. These results highlight that employee performance is not only influenced by technical aspects but also by psychological factors such as emotional engagement and job satisfaction. Therefore, organizations are encouraged to manage these factors in an integrated manner within human resource management strategies to enhance overall employee performance.

Keywords : Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance, State-Owned Enterprise

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat keterikatan dan kepuasan karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk Wilayah Karawang di tempat kerja memengaruhi produktivitas mereka. Sebanyak 92 partisipan dalam penelitian kuantitatif ini dipilih secara acak dari seluruh karyawan sebanyak 120 karyawan. Regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26 digunakan untuk analisis data setelah kuesioner dengan skala Likert diberikan untuk pengumpulan data. Hasil penelitian memperlihatkan keterikatan karyawan dan kepuasan kerja sedikit banyak memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan, menurut hasil uji-t. Dengan nilai koefisien (R square) sebesar 71,9%, uji-F mengkonfirmasi dampak simultan yang positif dan signifikan secara statistik. Keterikatan dan kepuasan karyawan di tempat kerja terbukti memiliki korelasi langsung dengan peningkatan produktivitas. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis, tetapi juga faktor psikologis seperti keterlibatan emosional dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua aspek tersebut secara terpadu dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Kata Kunci: Keterikatan karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan BUMN

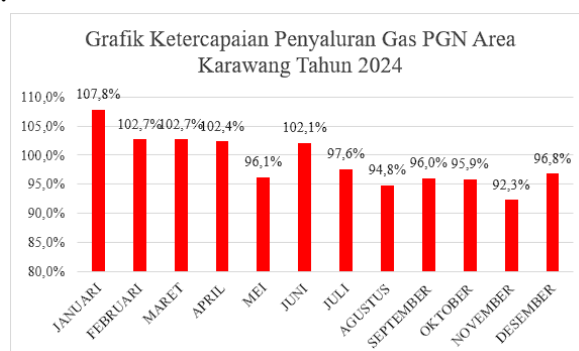
PENDAHULUAN

Sektor energi memegang peranan vital dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional karena menjadi komponen utama dalam kegiatan industri, transportasi, dan rumah tangga, sehingga ketersediaannya berpengaruh langsung terhadap stabilitas ekonomi dan kesejahteraan masyarakat (Nugroho, Aji, Tirta & Laksmiwati, 2024). Dalam konteks pembangunan berkelanjutan dan dinamika pasar global yang terus berkembang, sektor gas bumi dituntut untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi, Sebab sektor energi menuntut tenaga kerja (SDM) yang berkualitas superior dan fleksibel, bukan yang kaku atau kurang kompetitif.

Satu di antara perusahaan BUMN yang memiliki peran penting dalam penyediaan energi di Indonesia adalah PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk (PGN). Sebagai entitas integral dalam Subholding Gas Pertamina, PGN memainkan peran krusial dalam menjamin keberlanjutan distribusi dan transmisi gas bumi di Indonesia. Keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menjaga keandalan layanan dan kepuasan pelanggan, khususnya di Area Karawang yang merupakan kawasan industri strategis dengan tingkat aktivitas dan kebutuhan energi yang tinggi.

Tiap entitas bisnis menginginkan karyawan yang berkinerja maksimal karena kinerja yang baik memudahkan pencapaian tujuan dan menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan (Nasa & Sukarno, 2024). Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi standar kerja yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Putri et al., 2021). Maka dari itu, perusahaan wajib membangun relasi kerja yang positif dengan para karyawannya, karena hubungan yang baik mendorong karyawan untuk berkontribusi semaksimal mungkin untuk perusahaan (Nasa & Sukarno, 2024).

Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja operasional perusahaan, salah satu indikator yang dapat digunakan adalah tingkat ketercapaian distribusi gas yang diselenggarakan PGN Karawang tahun 2024 bisa disimak melalui ilustrasi berikut.



Gambar 1 Grafik ketercapaian penyaluran gas PGN Area Karawang

Peneliti mengamati dari Gambar 1 bahwa laporan operasional unit gas Karawang 2024 memperlihatkan konsistensi relatif penyaluran gas selama 12 bulan. Pada beberapa bulan tertentu seperti Januari, Februari, Maret, dan April, pencapaian penyaluran gas berhasil melampaui target dengan persentase melebihi 102%, yang

mengindikasikan, operasional perusahaan mampu berjalan dengan baik dalam memenuhi kebutuhan pelanggan di wilayah Karawang.

Meskipun demikian, terdapat beberapa periode di mana tingkat ketercapaian penyaluran gas berada sedikit di bawah target yang direncanakan, yakni pada bulan Mei, Agustus, September, Oktober, dan November. Fluktuasi tersebut merupakan hal yang wajar dalam kegiatan operasional perusahaan energi, mengingat proses distribusi gas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi permintaan pelanggan industri, aktivitas operasional perusahaan, serta faktor teknis dalam sistem distribusi gas. Kondisi tersebut mengindikasikan, pencapaian kinerja operasional perusahaan bersifat dinamis dan memerlukan dukungan kinerja sumber daya manusia yang optimal untuk menjaga stabilitas operasional perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target operasional tidak semata-mata ditentukan oleh aspek teknis maupun sistem kerja yang digunakan, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang menjalankan kegiatan tersebut (Angelica et al., 2024). Pekerja dengan keterikatan kerja (*Employee Engagement*) yang tinggi serta merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung mampu memberikan kontribusi yang lebih maksimal dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Employee Engagement menjadi faktor penting dalam human capital dan berperan dalam mendukung keberhasilan dan perkembangan perusahaan. Tingkat keterikatan karyawan yang tinggi memungkinkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan, karena *Employee Engagement* terbukti berdampak positif dan signifikan pada kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan (Nasa & Sukarno, 2024).

Studi empiris membuktikan kepuasan kerja memengaruhi secara substansial dengan kinerja pegawai. Hasil tersebut menggeneralisasi peran krusialnya dalam optimalisasi produktivitas organisasi. Karyawan dengan kepuasan tinggi pada gaji, lingkungan kerja, hubungan tim, dan pengembangan karir menghasilkan kinerja lebih baik. Fenomena ini mengindikasikan hubungan positif antara kepuasan kerja secara keseluruhan dengan performa individu. (M. Shalahuddin et al., 2023)

Peneliti sebelumnya belum mencapai konsensus tentang hubungan Ketiga Variabel. Secara Spesifik, Kosim et al., (2023) mengatakan efek positif signifikan dari *Employee Engagement*, sedangkan Nuraliza & Hermiati (2023) justru nol pengaruh. Demikian pula, M. Shalahuddin et al., (2023) mengonfirmasi dampak positif kepuasan kerja, bertentangan dengan Fauziék & Yanuar (2021). Pola kontradiktif ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan.

Menurut Hasibuan dalam (Saputra et al., 2023) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja guna menciptakan sinergi yang efisien bagi kesejahteraan organisasi atau masyarakat. Menurut Mangkunegara dalam (Siagian, 2022), MSDM merupakan rangkaian manajerial komprehensif mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi operasional yang mencakup siklus hidup karyawan seperti rekrutmen, retensi, hingga terminasi kerja guna memenuhi objektif organisasi secara terukur.

Menurut Nurlaila dalam (Sitorus et al., 2022) perilaku organisasi merupakan ilmu yang mempelajari aspek-aspek perilaku manusia dalam sebuah kelompok maupun dalam sebuah organisasi. Aspek-aspek ini mengacu pada hubungan antara

individu dan organisasi, serta hubungan antara organisasi dan individu yang bekerja di dalamnya. (Sitorus et al., 2022) membagi perilaku organisasi menjadi dimensi internal (motivasi, kinerja, kepemimpinan, sistem imbalan, kepuasan kerja, konflik, dan stres kerja) dan eksternal (faktor ekonomi, sosial, politik, dan teknologi).

Studi Robbins and Judge dalam (Nasa & Sukarno, 2024) mendefinisikan keterlibatan emosional karyawan sebagai kondisi psikologis positif yang menghasilkan kepuasan, antusiasme, dan ikatan kuat dengan pekerjaan, ditandai dengan dedikasi total, energi tinggi, dan fokus maksimal. Konsep ini krusial karena menjadi pendorong utama prestasi kerja (Deta & Yulianti, 2023).

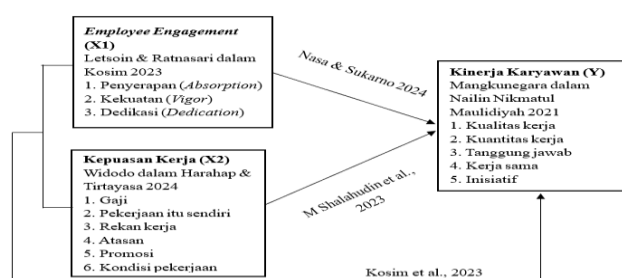
Menurut Letsoin & Ratnasari dalam (Kosim et al., 2023) terdapat tiga indikator *Employee Engagement*, yaitu absorption yang ditandai dengan keterlibatan dan konsentrasi tinggi dalam pekerjaan, vigor yang mencerminkan energi serta ketahanan mental dalam bekerja, dan dedication yang ditunjukkan melalui rasa antusias, kebanggaan, serta makna terhadap pekerjaan.

Larasati, P. M. A., & Suhermin (2022) mengutip Robins dan Judge, kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan menilai pekerjaannya sendiri. Ketika karyawan puas sama pekerjaannya, karyawan akan memberikan dorongan yang positif untuk pekerjaannya, sedangkan jika karyawan merasa tidak puas, karyawan tersebut akan memberikan respons yang negatif.

Sedangkan menurut Wibowo dalam (Azzahra et al., 2024) kepuasan kerja ialah perilaku keseluruhan atas pekerjaan seseorang yang mencerminkan perbandingan antara imbalan yang didapatkan oleh pekerja dan juga harapan mereka tentang imbalan yang semestinya mereka terima. Berbagai indikator kepuasan kerja diidentifikasi oleh Widodo dalam (Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2024) di antaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, dan atasan, serta didukung oleh faktor rekan kerja, promosi, maupun kondisi pekerjaan.

Nailin Nikmatul Maulidiyah et al. (2021) mengutip Mangkunegara yang mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian tugas pekerja dalam aspek volume dan standar kualitas sesuai wewenang yang diamanatkan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Basyid, 2024) menjabarkan, kinerja yaitu capaian yang diraih personel dalam pekerjaan dan mengaktualisasikan kewajiban fungsionalnya dilandasi kapasitas dan pengalaman. Mengacu pandangan Mangkunegara dalam (Nailin Nikmatul Maulidiyah et al., 2021) Kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui indikator-indikator seperti kualitas kerja dan kuantitas kerja. selain itu, tanggung jawab, kerja sama, dan tingkat inisiatif yang dimiliki individu.

Mengacu pada pembahasan teoretis di atas, berikut adalah contoh kerangka konseptualnya:



Menurut (Manalu et al., 2024) hipotesis penelitian merupakan suatu sebuah asumsi yang digunakan dan diuji kebenarannya melalui suatu penelitian ilmiah. Kerangka berpikir tersebut menghasilkan sejumlah hipotesis berikut dalam studi ini: (1) *Employee Engagement* secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Gas Negara Karawang. (2) Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Gas Negara Karawang. (3) *Employee engagement* dan Kepuasan kerja secara bersama-sama positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Gas Negara.

Hasil penelitian kontradiktif tersebut mengungkap research gap pada hubungan *Employee Engagement*, kepuasan kerja, dan performa karyawan khususnya dalam konteks industri energi yang menuntut keandalan operasional tinggi, keselamatan ketat, serta manajemen risiko kompleks seperti pada perusahaan distribusi gas nasional. Sementara penelitian terdahulu mayoritas membahas terkait industri manufaktur atau jasa, penelitian tentang energi gas bumi belum banyak dilakukan, terutama di wilayah Karawang.

Untuk mengatasi research gap, studi ini secara khusus menguji hubungan antar faktor kinerja di Perusahaan Gas Negara Area Karawang. Hasil analisis parsial dan simultan memberikan bukti empiris baru yang relevan bagi praktik SDM industri energi secara luas.

METODE

Pendekatan kuantitatif diaplikasikan sebagai metode dalam studi ini. Menurut definisi Sugiyono dikutip dalam (Manalu et al., 2024), penelitian kuantitatif bersifat sistematis, objektif, dan melibatkan analisis data numerik sebelum diolah untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dirumuskan. Tujuan penelitian ini adalah guna menganalisis bagaimana tingkat keterikatan dan kepuasan karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk di tempat kerja memengaruhi produktivitas mereka di wilayah Karawang. Dari 120 karyawan perusahaan distribusi gas wilayah Karawang sebagai populasi, penelitian ini mengambil sampel 92 responden via rumus Slovin (error 5%) dan teknik simple random sampling probabilitas. Pemilihan ini memastikan representativitas data secara umum. Pengumpulan data utama dalam studi ini dilakukan melalui instrumen kuesioner berskala Likert lima poin, dengan rentang skor dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Selanjutnya, data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26 yang mencakup pemeriksaan kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, sebelum akhirnya dilakukan estimasi regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta verifikasi hipotesis melalui uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen
 - a) Uji Validitas

Mengacu pandangan Ghozali dalam (Alam & Wanialisa, 2021) uji validitas adalah indikator yang merefleksikan apakah alat ukur itu memang berkemampuan

mengukur sesuatu yang mesti diukurinya. Jika nilai r dihitung lebih besar dari nilai r tabel, pertanyaan dianggap valid, dan sebaliknya. Perhitungan berikut dilakukan menggunakan instrumen:

Tabel 1. Output Uji Validitas (2026)

Item Pernyataan	R Hitung			R Tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0.677	0.524	0.813	0.361	Valid
2	0.710	0.417	0.838		Valid
3	0.472	0.587	0.797		Valid
4	0.374	0.632	0.707		Valid
5	0.681	0.652	0.841		Valid
6	0.711	0.723	0.857		Valid
7	0.621	0.650	0.810		Valid
8	0.771	0.719	0.683		Valid
9	0.737	0.393	0.707		Valid
10	0.824	0.642	0.784		Valid
11	0.819	0.737	0.813		Valid
12	0.750	0.622	0.509		Valid

Tabel uji validitas menunjukkan semua item menunjukkan r -hitung $>$ r -tabel, kondisi ini menunjukkan bahwa semua data memenuhi persyaratan uji validitas.

b) Uji Reliabilitas

Menurut (Alam & Wanialisa, 2021) Reliabilitas didefinisikan sebagai ukuran konsistensi antaritem pernyataan pada sebuah instrumen. Aturan keputusannya bila skor Alpha Cronbach $>$ 0,60.

Tabel 2. Output Uji Reliabilitas (2026)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Employee Engagement (X1)	0.878	0.60	Reliabilitas
Kepuasan Kerja (X2)	0.835	0.60	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0.918	0.60	Reliabilitas

Dari Tabel 2 yang tersaji, bisa diidentifikasi skor Cronbach's Alpha untuk ketiga seluruhnya melebihi 0,60. instrumen ini dianggap reliabel dan memenuhi syarat.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Sesuai Definisi (Alam & Wanialisa, 2021), pengujian normalitas menganalisis apakah variabel model mengikuti pola distribusi normal melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Distribusi data dapat dikategorikan normal apabila hasil uji menunjukkan nilai probabilitas (sig.) yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Pengujian Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35787552
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,063
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Uji normalitas menghasilkan Sig. = 0,200 > 0,05 (Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk). Hasil penelitian spesifik ini mengonfirmasi normalitas data secara keseluruhan, memenuhi prasyarat analisis.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas mengidentifikasi korelasi antar variabel independen dengan kriteria Tolerance > 0,01 dan VIF < 10. Standar ini memastikan independensi variabel secara umum dalam analisis regresi.

Tabel 4. Pengujian Multikolinearitas (Tolerance dan VIF Values)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8,121	3,190		2,546	,013			
	Employee Engagement	,312	,080	,338	3,880	,000	,416	2,406	
	Kepuasan Kerja	,554	,086	,560	6,427	,000	,416	2,406	

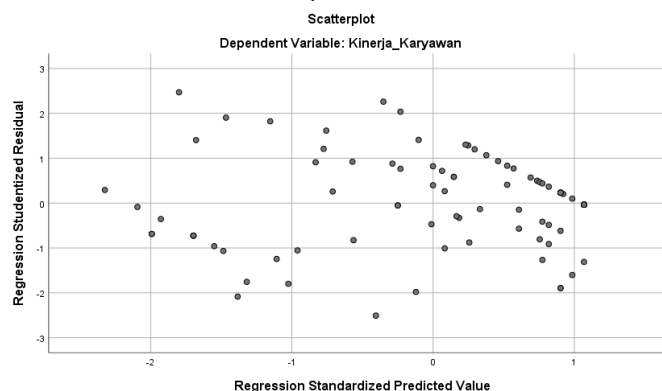
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel uji multikolinearitas menunjukkan Tolerance = 0,416 (> 0,01) dan VIF = 2,406 (< 10). Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi ini terbebas dari kendala multikolinearitas, sehingga dapat dipastikan bahwa masing-masing variabel independen tidak saling berkorelasi satu sama lain.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini ditujukan guna menentukan apakah ada perbedaan dalam varians residu antarobservasi yang dilaksanakan. Satu di antara metode guna menyelidiki heteroskedastisitas ialah menganalisis grafik scatterplots of residual.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas



Grafik scatterplot yang tersaji menampilkan, data tersebar secara merata. Pengamatan ini didasarkan pada penyebaran titik data di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Terlebih lagi, grafik scatterplot tidak memperlihatkan sebuah pola yang menunjukkan model regresi yang dipergunakan pada studi ini tidak memperlihatkan heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,121	3,190		2,546	,013
Employee Engagement	,312	,080	,338	3,880	,000
Kepuasan_Kerja	,554	,086	,560	6,427	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel yang tersaji menampilkan, persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis ialah $Y = 8,121 + 0,312 X_1 + 0,554 X_2$ Persamaan tersebut memiliki interpretasi di antaranya:

- 1) *Employee engagement* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) Memiliki skor konstantanya 8,121, diabaikan atau nilainya nol, bisa dikatakan kinerja karyawan akan bernilai 8,121.
- 2) Skor koefisien regresi *employee engagement* (X_1) senilai 0,312 menandakan, tiap naiknya satu satuan pada *employee engagement* nantinya menaikkan kinerja karyawan senilai 0,312 satuan, diasumsikan variabel kepuasan kerja (X_2) konstan.
- 3) Skor koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) senilai 0,554 menandakan, tiap naiknya satu satuan pada kepuasan kerja nantinya menaikkan kinerja karyawan senilai 0,554 satuan, diasumsikan variabel *employee engagement* (X_1) konstan.

4. Uji t

Menurut (Alam & Wanialisa, 2021) Uji Parsial mengukur variasi variabel terikat dipengaruhi variabel bebas. Mengacu Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t bisa diamati berupa :

1) *Employee Engagement*

Employee engagement hasilnya menunjukkan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menolak H_0 dan menerima H_a karena nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($3,880 > 1,987$). Bukti seperti ini menunjukkan hubungan yang kuat antara X_1 , ukuran keterlibatan karyawan, dan Y, variabel kinerja karyawan.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menolak H_0 dan menerima H_a karena nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($6,427 > 1,987$). Bukti seperti ini menunjukkan hubungan yang kuat antara X_2 , ukuran kepuasan karyawan, dan Y, variabel kinerja karyawan.

5. Uji Statistik F

Tabel 7. Output Uji Signifikansi Simultan (F-Statistic)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1284,623	2	642,312	113,653	,000 ^b
	Residual	502,985	89	5,652		
	Total	1787,609	91			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Employee_Engagement

Berdasarkan tabel ANOVA, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berarti angka tersebut berada di bawah ambang batas toleransi 0,05, disertai F-statistik = 113,653 yang melebihi nilai kritis F-tabel = 3,10 pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian ini memungkinkan peneliti untuk ditolaknya hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, yang secara umum mengonfirmasi adanya pengaruh simultan yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini.

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

R Square berfungsi sebagai uji kelayakan model yang mengukur besaran pengaruh simultan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Regresi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,719	,712	2,377

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Employee_Engagement
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Mengacu perolehan pengujian koefisien determinasi, dihasilkan skor R Square senilai 0,719. Hasil penelitian tersebut menandakan *employee engagement* dan kepuasan kerja secara simultan berkemampuan menjelaskan 71,9% variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisa lainnya senilai 28,1% mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang bukan model yang diamati.

Pembahasan

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa di PT Perusahaan Gas Negara Tbk di wilayah Karawang, *employee engagement* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji t menguatkan hal ini, nilai t hitung adalah 3,880, yang lebih tinggi dari nilai t tabel 1,987, dan tingkat signifikansi adalah 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Observasi ini menunjukkan konsistensi dengan laporan penelitian yang dilakukan oleh (Nasa & Sukarno, 2024) Menurut penelitian tersebut, keterlibatan staf secara signifikan meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja lebih mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang memenuhi persyaratan bisnis ketika tingkat keterlibatan mereka lebih tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa kebahagiaan pekerja di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas mereka di PT Perusahaan Gas Negara Tbk wilayah Karawang. Pengujian uji t menghasilkan t-hitung 6,427 > t-

tabel 1,987 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak dan alternatif diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan (M. Shalahuddin et al., 2023) yang terbukti memengaruhi positif dan signifikan performa pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil spesifik ini menggeneralisasi bahwa peningkatan kepuasan terhadap remunerasi, workplace condition, interaksi atasan-rekan, dan career development secara keseluruhan memicu motivasi kerja optimal karyawan.

Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada data yang terdokumentasi dalam Tabel 6, hasil uji F memberikan validasi empiris bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap performa pegawai, di mana nilai probabilitas signifikansi = 0,000 ($< 0,05$) dan F-statistik = 113,653 ($> F$ -tabel = 3,10), serta R Square senilai 0,719 atau mampu menjelaskan 71,9% variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisa lainnya senilai 28,1% mendapat pengaruh dari variabel lainnya. Keputusan inferensial yang diambil adalah penolakan hipotesis nol H_0 dan penerimaan hipotesis alternatif H_a . Hasil penelitian ini konsisten dengan (Kosim et al., 2023) bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *employee engagement* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menggeneralisasi bahwa sinergi antara komitmen afektif karyawan yang kuat dengan kepuasan multidimensional terhadap workplace environment, compensation system, dan interpersonal dynamics secara keseluruhan memicu motivasi secara maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada pemaparan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut: (1) *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk di Wilayah Karawang. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk di Wilayah Karawang. (3) *Employee engagement* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara di Wilayah Karawang. Hasil studi ini memperlihatkan bahwa keterikatan karyawan dan kepuasan kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja tidak semata mata hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, melainkan juga terpengaruh oleh faktor psikologis, seperti keterlibatan emosional dan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Selain itu, keterikatan karyawan dan kepuasan kerja merupakan faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana tingkat keterikatan dan kepuasan yang tinggi mendorong kinerja yang lebih optimal. Pengaruh simultan keduanya menunjukkan hubungan yang saling memperkuat, sehingga pengelolaan secara terpadu menjadi lebih efektif.

DAFTAR RUJUKAN

- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 4 No 2 Bulan Juli 2021. *Jurnal IKRA -ITH Ekonomika*, 4(2), 172–180.
- Angelica, A., Suroso, & Fadilla, S. P. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Tata Ruang Karawang)*. 4(1), 6644–6660.
- Azzahra, W. K., Aziz, F. W. D. A., & Mubarak, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1), 270–277.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Deta, M. Y., & Yulianti, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT . PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka*. 10(3).
- Fauzief, E., & Yanuar. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. III(3), 680–687.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 7, 281–290.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>
- M. Shalahuddin, Vanesha Rahmania, Firmansyah, Grace Twenty Agustine, & Santi Oktavianti. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Wilayah Palembang. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.56869/jmec.v2i1.435>
- Manalu, H., Ramly, F., Mubarak, I., Kusuma, P. P., Guampe, F. A., Triadinda, D., Sritutur, F. F., Epty, D., Sopingi, I., Santoso, A., Fatimah, A. N., Dani, R., Norman, E., Syahriani, E., Widayanti, R., Sofyana, N. N., Arina, F., & Sari, D. D. (2024). *Metode Penelitian Ekonomi*.
- Nailin Nikmatul Maulidiyah, Tri Nadhirotur Roifah, & Nurrudin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Idarah*, Vol 2. No(1), 41–48.
- Nasa, A. A., & Sukarno, G. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Analisis Employee Engagement , Komitmen Organisasi , Rotasi Al-Kharaj :*

- Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 6(1), 718–736.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>
- Nugroho, Aji, Tirta, S., & Laksmiwati, H. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. *Character Jurnal Pendidikan Psikologi*, 11(01), 212–224. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>
- Nuraliza, A., & Hermiati, novi fitria. (2023). *Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut*. 9(3), 741–748.
- Putri, F. A., Agung, S., Suharti, T., & Kusumah, A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 4(4), 389–396.
- Saputra, A. F., S, D. M. F., Hidayati, D. E., & Pertiwi, S. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*. 1(3), 727–731.
- Siagian, S. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sitorus, S. A., Hasibuan, A., Antikasari, T. W., Ode, W., Ainun, N., Sinaga, O. S., Purba, B., Kato, I., Parinduri, L., Purba, S., Suyuthi, N. F., Sudarmanto, E., Lie, D., Rahmawati, I., Yayasan, P., & Menulis, K. (2022). *Pengantar Perilaku Organisasi*.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 4 No 2 Bulan Juli 2021. Jurnal IKRA -ITH Ekonomika*, 4(2), 172–180.
- Angelica, A., Suroso, & Fadilla, S. P. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Tata Ruang Karawang)*. 4(1), 6644–6660.
- Azzahra, W. K., Aziz, F. W. D. A., & Mubarok, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1), 270–277.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Deta, M. Y., & Yulianti, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT . PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka*. 10(3).
- Fauzieq, E., & Yanuar. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. III(3), 680–687.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Employee Engagement , Beban*

- Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 7, 281–290.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>
- M. Shalahuddin, Vanesha Rahmania, Firmansyah, Grace Twenty Agustine, & Santi Oktavianti. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Wilayah Palembang. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.56869/jmec.v2i1.435>
- Manalu, H., Ramly, F., Mubarak, I., Kusuma, P. P., Guampe, F. A., Triadinda, D., Sritutur, F. F., Epty, D., Sopingi, I., Santoso, A., Fatimah, A. N., Dani, R., Norman, E., Syahriani, E., Widayanti, R., Sofyana, N. N., Arina, F., & Sari, D. D. (2024). *Metode Penelitian Ekonomi*.
- Nailin Nikmatul Maulidiyah, Tri Nadhirotur Roifah, & Nurrudin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Idarah*, Vol 2. No(1), 41–48.
- Nasa, A. A., & Sukarno, G. (2024). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. 6(1), 718–736. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>
- Nugroho, Aji, Tirta, S., & Laksmiwati, H. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. *Character Jurnal Pendidikan Psikologi*, 11(01), 212–224. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>
- Nuraliza, A., & Hermiati, novi fitria. (2023). *Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut*. 9(3), 741–748.
- Putri, F. A., Agung, S., Suharti, T., & Kusumah, A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 4(4), 389–396.
- Saputra, A. F., S, D. M. F., Hidayati, D. E., & Pertiwi, S. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*. 1(3), 727–731.
- Siagian, S. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sitorus, S. A., Hasibuan, A., Antikasari, T. W., Ode, W., Ainun, N., Sinaga, O. S., Purba, B., Kato, I., Parinduri, L., Purba, S., Suyuthi, N. F., Sudarmanto, E., Lie, D., Rahmawati, I., Yayasan, P., & Menulis, K. (2022). *Pengantar Perilaku Organisasi*.